

# 欠員10名は当局の責任で補充せよ



現業協議会は、7月24日(火)に県庁西庁舎110号会議室において第3回委員会・常任幹事会を開催し、決起集会を行った後、現業独自要求提出交渉に臨みました。交渉では職場の現状を訴え、諸問題の解決に向けて努力するよう求めました。特に建設部のダム操作技師の欠員(2名)と維持係の欠員(8名)について正規職員(新規採用)での補充を強く求め、新たな雇用に関する話し合いと職場が持続可能な対応を要求しました。

当局：玉井人事課長、池上職員課長、田中職員キャリア開発センター企画幹他

組合：澤口書記長、森泉現業議長、現業協議会役員他

【森泉現業議長】現業協議会は任用替の提案を受け入れ、ほぼ全員が任用替をした。どこに現業があるかと思っている方もいるかもしれない。しかし、この命に係わる猛暑の中、現場に出て圃場の手入れをしたり、道路の草刈りをしたり、学校の庭木を剪定したりと以前と変わらぬ仕事をしている人がいるのも事実である。現業協議会は存在し、地位の向上や職場改善に取り組まなければならない。我々の切なる要求が少しでも前進するように求める。

【玉井人事課長】皆様にはそれぞれの職場で職務に精励され感謝する。これまでの交渉経過を踏まえて健全な労使関係を継続していきたい。要求交渉であるので皆様の要望をよくお聞きしていきたい。

【組合】権利労働条件について

①事前協議に関しては、十分な交渉時間を確保し、合意に至らないものは実施しないこと。また、交渉が妥結するまで、過去の確認書・確認メモを遵守し、話し合い・交渉は誠意をもっておこなうこと。

②民間委託された職場について検証し、問題が生じた場合は労使対等の立場で誠意をもって話し合い、県民サービスの低下を招かないように必要な措置をすること。

③勤務・労働条件の変更は十分な協議を行い、労使合意の上で行うこと。

基本的な部分であり、本日は提出交渉であるので約束を守っていただけるという確認だけで結構である。

【当局】①要求の主旨を尊重し誠意を持って話し合う。過去の確認書・確認メモについては遵守する。欠員には正規職員をもって対応するのが基本的な考え方である。②民間委託について、問題が生じた場合は必要によって話し合う。県民サービスの低下をもたらさないよう対応する。③要求の主旨を尊重し、誠意を持って交渉を行う。

【組合】欠員は正規職員ということだが、正規職員の代わりにやむを得ず対応するのが臨時的任用職員だと私は思っている。これについては人事についてで主張させてもらう。民間委託について

問題は多々起こっている。これについても後で各職場から報告してもらおう。責めるわけではないが継続的な県政運営をするうえで話し合う時期に来ているのではないか。③についてだが、2020年度から会計年度任用職員制度が導入される。新たな雇用については特別行政事務嘱託員を雇用しているが、これについては総務省から通常業務に使用すべきではないと通達が来ているが、現時点でどう考えているか。大枠合意の時に我々の業務を新たな雇用（特別行託）でやって良いのかと聞いたところ、当時の人事課長・行革課長は「大丈夫です」と回答した。しかし、今は総務省からはふさわしくないとの通達が来ている。すでに制度が入ってしまっているので、どうしたらこの制度を次世代につなげていくか考えていかないと職場が回らなくなる。

**【組合】賃金・諸手当について**

- ①任用替した職員の賃金と平均賃金との格差解消に努めること。
- ②技能労務職給料表については地方公営企業法適用であり、合意なき変更は許されない。変更にあたっては労使合意を遵守すること。

**【組合】承認・昇格について、努力するという回答をもらっている。4月の発令状況を教えてほしい。技能労務職給料表については約束を守るということを確認したい。**

**【当局】4月1日付発令は5名（主幹2名・主査3名）である。技能労務職給料表改定にあたっては労使合意を基本とする。また、昇任については努力している。**

**【組合】人事について**

- ①任用替した職員の昇任基準を一般採用の行政職と同様にすること。
- ②任用替した職員の主任・主査・主幹・専門幹昇任の発令基準を明らかにするとともに早期に発令すること。
- ③任用替した職員全員が定年退職までに5級職以上になるよう努力すること。
- ④職種転換・配置転換は勤務労働条件の大幅な変更となるので、組合と協議し合意の上で行なうこと。
- ⑤異動に関しては、本人希望を重視し、無理な通勤（遠距離通勤）をさせないこと。
- ⑥欠員職場、退職職場、再任用切れ職場については、過去の確認書・確認メモを遵守し、人員を配置すること。特にダム操作技師については新規採用で補充すること。
- ⑦新たな雇用形態を導入した職場について検証し、生じている問題について話し合い、業務が持続可能な人員配置をすること。



**【組合】①について、「基本的には一般採用の行政職と同様である」との答えをもらっているが、一般採用の平均より遅れているのは事実である。県職労独自交渉で「任用替の昇任・昇格は勤務の状況によって行っている」と回答があった。「勤務の状況というのは人事評価制度か」との質問に「人事評価制度その他」との回答だったが、その他とは何か。②について、確かに基準はないがあまりに遅れているのではないか。すでに任用替から9年がたって3か所目の職場に異動した職員もあり、そろそろ底上げしてもらいたい。③についても管理運営事項であるが、現業の時より（任用替）後退することはあり得ない。④については適用者が少ないが、現在の職場に残るつもりで、試験を受けなかった人たちであるので無理な異動はしないでほしい。⑤については④を補足するものであり、任用替した以上は同じように異動しなければならないが、現業業務の残っている職場、農政の圃場や動物愛護、建設の26名などの職場では、任用替した職員を無理やり異動させるようなことはしないでほしい。⑥について、ダム操作技師・水産試験場の農林技師・一部の動物愛護技師に関しては残すと約束した。業務があり職が残るのであれば、人を配置するのは当たり前である。ダムについては2名欠員であり、対応が遅すぎる。ダムについては採用を考えてほしい。ダム操作技師は経験がものをいう職種であり、住民の生命財産の安全にかかわる職種である。残すと決めた職種と建設の26名（定数）についてはしっかり補充をしてほしい。このままだと職場が回らなくなる。⑦の新たな雇用については国からの指摘もあり、会計年度任用職員に切り替わっていくと思う。特別行託ではだめだということであるから、新たに協議して話し合っていく問題である。職場からの意見を聞いてほしい。**

**【組合】（野菜花き試験場）私は再任用で、あと2年となっている。今、特用作物を担当しているが、これは収穫まで2年から6年かかる。経験がものをいう職場なので、長期にわたって雇用できる職員配置を求める。**

【組合】(大町建設) 除雪機械を80~90台、維持関係の車両15台以上を管理している。高い物だと1台400万のお金がかかる。免許と経験が必要な職場で、免許だけで大型・大特・車両系で新たに取得すると70万円かかる。社会人枠を使って後を継ぐ人を雇ってもらいたい。

【組合】⑤について、私の知り合いが上司から「あなたは今年異動対象だが、あなたが行ける場所はありません」と言われ、結局辞めてしまった。異動希望の強要やこのようなことが現実に起こっている。

【当局】①基本的には一般採用の行政職と同様に、勤務状況や実績を踏まえて各部局の話を聞きながら対応している。②発令については努力をしている。③引き続き努力をしていく。⑤家庭の事情等あれば考慮して対応するよう努力している。⑥ダム操作技師について今後も業務が残るため、建設部で検討してもらいたい。必要に応じて相談に乗る。⑦関係部局と任用形態・勤務条件等、見直しの研究をしているところ。会計年度任用職員制度について法の趣旨を踏まえて対応していく。行政嘱託はもともとできなかったのではないかとということだが、当時は会計年度職員制度がなかったということ。行政嘱託は県によって任用がまちまちなので整理をしようということで、通常の業務を行う者については会計年度任用職員に振り替えていく予定である。

【組合】①について一般採用と平均賃金で5万円~7万円(月給)違う、10月(昇給)があるので確定までに結果を出してもらいたい。⑥のダム操作技師について部局で検討してもらいたいとのことだが、民間委託等の提案は誰が提案したのか。出てきた結果を部局で検討というのは、責任がおかしくないか。新規採用が必要だと建設部にも提言したが、部局と人事課が話し合って残した職種であり、必要と認めて残した以上は責任がある。部局に任せるのではなく、一緒に検討していただきたい。一番迷惑を被るのは地域住民である。ダムに万が一のことがあったら、県民の財産・安全が守れない。

道路維持の26名もそうである。民間委託でできると提案したのは当局の側だが、民間委託できるだけの予算が来ないではないか。予算がないから県民サービスは低下している。除雪も、県有機械をすべて民間に任せただけの場合は今の何倍もお金がかかる。予算のない中で知恵を絞ってやってきたことを全てなくしていいのか。(道路維持)民間委託は失敗だと思っている。長野県はお金がないのだから、業者に発注したくてもできない。そこを知恵と工夫と長年の経験でやってきた。今後について、持続可能な方法をとともに考えていこうという提案である。これは重い課題であるので、確定交渉までに「話し合い」もお願いしながらやっていかなければならない。今日は、結論は求めない。

【組合】(阿智高校) 新たな雇用は出勤20日のしぼりがあり、休日出勤等は頼めないのでは何とかして欲しい。(副議長) 民間委託にすれば今よりお金がかかると主張したが、「お金は出す」ということだった。県民サービスを低下させないためにお金は出すといったのは当局のほうだが、お金は来ない。民間委託後の検証をするべきだ。(駒ヶ根工業) 新たな雇用から会計年度職員への切り替えの方向性を早く出してほしい。(畜産試験場) 土日も祝日も交代で勤務している。畜産試験場の現場で働く28名中14名が新たな雇用であり、畜産についての経験は少ない。今後、会計年度任用職員となっても対応できるとは思えず、新規採用での補充を求める。

【組合】農政部の交渉でもこの問題が出たが、全員が新たな雇用になったら圃場が回っていかないということは(農政部も) 共通認識として持っている。経験のない人がいきなりできるものではない。他県では正規で採用している状況もある。長野県は農業に力を入れる方針なのに試験研究機関が回らなかったらどうするのか、農政部と相談してほしい。

【組合】任用替職員の欠員が10名だということだが、その内訳を教えてください。

【当局】ダム操作技師2名 道路維持8名である。

【組合】建設で残すと決めた職種がすべて欠員というのはおかしい。組織として将来的なビジョンを示してほしい。新たな雇用については農政部・学校でも非常に問題があるという認識は共有してもらいたい。新たな雇用について、確定交渉の時には(業務が) 持続可能な方法を示してもらいたい。



【組合】配車事務室の人事で正規職員の後に正規職員が来ている。存続すると考えていいのか。

【当局】異動・退職の後は新たな雇用で補充するという基本は変わっていない。

【組合】労働安全衛生について

- ①現業職場の労働災害を無くし、安全で快適に業務を遂行できるよう職場環境整備・改善を行い、一層の充実を図ること。作業に必要な研修・講習を必要な全員に受講させること。
- ②安全衛生委員会を定期的開催し、安全指導の徹底をはかると共に作業の安全に必要な予算措置を講ずること。
- ③心身の疾病、公務災害について予防につとめ、万一起こった場合は適切な対応を行い、再発防止に努めること。
- ④年次休暇および福利厚生事業等による休暇制度を取得できる職場環境の整備と人員配置を行うこと。

【組合】現業活性化について

- ①現業、現場活性化については従前から理解をいただき業務の拡大を行ってきたが、今後は任用替後の業務遂行に必要な知識や技術習得のための研修を開催すること。
- ②職場の業務に必要な研修を開催するとともに、参加しやすい環境を整えること。また、業務に必要な研修や免許取得のための費用は県費で負担すること。

【当局】労安④の年休については、取得しやすい職場環境の整備に努めてまいりたい。活性化②については業務上必要な資格の取得については平成18年度から職務専念義務免除の対象としている。

必要があれば協議してもらいたい。労安①について職場巡視結果をもとに整備・改善すべき事項について実行するように周知していきたい。作業を行うにあたり必要な研修等は受講できるよう所属、主管課に伝えていく。②は安全衛生委員会を開催し、内容が安全指導に反映されるように取り組んでいきたい。③の関係は、安全衛生委員会のほか、メンタルヘルス研修会や公務災害防止のための啓発研修会を開催して予防に努めている。災害が起こった場合は適切に対応していく。活性化①の関係は、要求の主旨を尊重し、必要な研修は実施していく。活性化②の関係は、参加しやすい環境を考えていきたい。資格に対する費用負担だが、基本は個人負担でお願いしたい。5か年計画の中で職員の資格取得や外部研修を奨励していこうとなっている。すぐに費用負担ということにはならないが、どんな支援ができるか課題であると考えている。



【組合】ダム操作技師は2級船舶や無線などの資格が必要だし、道路維持の26名は大型・大型特殊・車両系の免許が必要である。本当なら(欠員補充の)臨時的任用職員にこの資格を取らせないといけないが、それを怠っている。

【組合】(飯田建設)草刈の安全講習会について各合庁で開催してもらいたい。用地課や整備課の人も草刈作業をしているので講習会の実施を求める。(箕輪高校)異動の結果、前任者の仕事ができなくてメンタルヘルスになる人が多いので配慮を求める。(安曇養護)刈払機の講習会を開催していただき感謝している。また、蜂アレルギーの抗体検査を学校でもしてほしい。(配車事務室)公用車について次回更新時にUVカット等の安全運転支援機能のついた車の導入を求める。また、部長車のハイブリッド車化もしてほしい。

【組合】強制的に異動希望を書かせるようなことはあってはいけないこと。強制的な本人希望でない異動について、元に戻す人事をしてほしい。

【当局】いろいろご意見をいただいた。それぞれ受け止めさせていただきたいと思う。

【組合】現業・現場の問題点を知っていただくために、口調が強くなった部分もあるがお許しいただきたい。確定交渉の時には良い結果を、お礼が言えるような結果になっていけばいいと思う。ぜひご検討いただきたい。担当部局との話し合いはいくらでも受ける。最終的には交渉になると思うが、ぜひ長野県のために持続可能な方法をとともに考えていきたいと思っている。

【組合】現業職場における課題を主張させていただいた。民間委託・新たな雇用形態の導入により職員数が減少し、技術の伝承が難しくなっている。新規採用を基本に早めの対応が必要な職場もあると思っている。組合員が安心して働ける職場環境の整備も含め、誠意ある回答を求める。